

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia terlibat setiap kegiatan di perusahaan tersebut. Perkembangan jaman yang semakin berkembang pesat, persaingan global yang mulai ketat, perkembangan teknologi yang pesat, keadaan ekonomi yang mulai tidak menentu dan perubahan yang dinamis. Sumber daya manusia dituntut harus bisa memecahkan masalah yang dihadapi dan juga pada perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap sumberdaya manusianya agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Perusahaan yang berhasil memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggal bagaimana perusahaan tersebut mengelola, memelihara dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang diperhatikan perusahaan dengan baik akan membuat sumber daya manusia yang bekerja dengan baik dan akan meningkatkan dan memiliki komitmen yang tinggi yang akan mengantarkan keberhasilan terhadap suatu perusahaan. Komitmen organisasi yang baik sangat penting dibutuhkan perusahaan dalam stabilitasi kondisi dan situasi pada sebuah perusahaan, untuk itu perusahaan harus memelihara komitmen organisasi yang baik secara maksimal

untuk menjaga aktivitas kerja di dalam suatu perusahaan, sehingga dalam menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

Robbins dan Judge (2011:111) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi antara lain dipengaruhi oleh kompensasi yang besar, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang didapat dalam diri karyawan.

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119) "*A compensation is anything that constitutes or is regard as an equivalent.*" Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa yang mempunyai nilai yg sama, seharga,sebanding dan sepadan dari apa yang telah diberikan seorang karyawan.

Terciptanya komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat didukung dari adanya rasa terimakasih dari karyawan yang telah memberikan mereka kehidupan, nilai kemanusiaan terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan dan lain-lain.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi komitmen organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang diberikan oleh perusahaan, besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka kerja sebagai ganti dari pelaksanaan tugas

organisasional. Seseorang mencari pekerjaan karna ingin mendapatkan balas jasa atas apa yang diberikan seperti tenaga dan juga pikiran terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan tersebut.

Handoko (2010) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres menjadi salah satu masalah dalam dunia bisnis, karyawan yang sering mendapat berbagai macam masalah bisa sangat mungkin terkena stres, Kondisi ini sangat tidak baik bagi perusahaan karna karyawan itu dapat turun kondisi fisiknya, kelelahan yang berlebihan dan tingginya tekanan psikologis di tempat kerja. Kondisi stres bisa muncul ketika karyawan tidak mampu lagi memenuhi tuntutan-tuntutan kerja, keadaan tersebut bisa membuat karyawan tidak mampu lagi dalam pekerjaannya, karyawan tersebut bisa sakit dan juga bisa mengundurkan diri karna tidak dapat menahan stresnya dalam jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Perusahaan harus lebih memberikan perhatian kepada karyawan agar karyawan mempunyai rasa kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya, karena ketika karyawan mempunyai kepuasan, karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya akan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya, bekerja dengan baik, hal tersebut akan mendorong keberhasilan dalam perusahaan dan juga meningkatkan komitmen organisasi dalam perusahaan.

Fenomena yang ditemui dalam perusahaan berdasarkan pengamatan penulis yang berkaitan dengan kompensasi berupa adanya rasa kecemburuan diantara karyawan yang masa kerjanya lebih lama (senior) dengan karyawan masa kerja baru (junior). Hal ini dipicu karena adanya pembaruan aturan pemerintah dalam menentukan upah karyawan pada tahun 2010. Secara terpaksa, PT. Indomarco Adi Prima Kudus harus mengikuti aturan pemerintah yang baru.

Tabel 1.1

Data Gaji Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus Tahun 2018

Jabatan	Tahun	
	2005-2010 (Rp.)	2011-2018 (Rp.)
Salesman	2.010.525	2.875.325
Administrasi	1.981.875	2.681.400
Sopir	1.551.720	2.142.600
Pengiriman	1.681.525	2.425.750
Gudang	1.575.600	2.280.800

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Kudus, 2018.

Padatnya jam kerja dengan tugas yang berat, tentunya membuat karyawan merasa kewalahan disertai timbulnya rasa merasa jenuh/bosan. Rasa lelah dan bosan akan berdampak pada munculnya stres kerja pada diri karyawan. Mereka tentunya merasa tertekan dengan pekerjaan yang berat dengan jangka waktu kerja yang panjang pula. Permasalahan ini terjadi didalam perusahaan PT. Indomarco Adi Prima Kudus. Dalam 10 tahun terakhir terdapat beberapa kali kenaikan presentase jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan.

Tabel 1.2
Data Karyawan Masuk dan Keluar PT. Indomarco Adi Prima Kudus Tahun
2009-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	%	Karyawan Keluar	%
2009	346	63	18,20	21	6,06
2010	362	72	19,88	19	5,24
2011	355	55	15,49	35	9,85
2012	392	50	12,75	15	3,82
2013	390	41	10,51	26	6,66
2014	425	81	19,05	22	5,17
2015	429	42	9,79	33	7,69
2016	451	80	17,73	21	4,65
2017	477	85	17,81	25	5,24
2018	512	100	19,53	16	3,12

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Kudus, 2009-2018.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat rata-rata karyawan yang keluar dalam waktu 10 tahun terakhir sebesar 5,8%. Walaupun belum mencapai batas 10% namun jumlah karyawan yang keluar apabila mengalami kenaikan terus-menerus perlu d minimalisir dan ditelusuri permasalahannya. Beban kerja yang berat disertai dengan lamanya waktu kerja berdampak pada ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan otoriter yang dimiliki atasan tentunya membuat karyawan merasa kurang nyaman. Hasil kerja keras yang telah dicapai oleh

karyawan terkadang tidak mendapatkan apresiasi dari atasan, sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja.

Kurangnya ikatan komitmen karyawan terhadap perusahaan/organisasi menjadi salah satu masalah internal yang cukup penting bagi perusahaan. Dimana karyawan memiliki rasa kepekaan yang kurang untuk berkorban maupun mengabdikan terhadap perusahaan. Berikut merupakan data target penjualan PT. Indomarco Adi Prima Kudus beserta realisasinya selama 10 tahun kebelakang.

Tabel 1.3
Data Target dan Realisasi Hasil Penjualan PT. Indomarco Adi Prima
Kudus Tahun 2018

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Januari	30.062.521	30.625.301	101,87
Februari	29.625.521	28.411.225	96,00
Maret	37.511.622	35.422.505	94,43
April	30.112.655	31.922.412	106,00
Mei	35.867.251	35.902.301	100,09
Juni	39.120.521	39.010.252	99,71
Juli	29.712.656	28.222.512	94,98
Agustus	28.614.873	27.152.766	94,89
September	37.610.323	37.922.400	101,01
Oktober	30.675.821	30.901.612	100,73
November	31.212.344	30.415.426	97,44
Desember	37.452.450	38.122.215	101,78

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Kudus, 2018.

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam 12 periode 1 tahun atau 12 bulan sebanyak 6 kali target penjualan PT. Indomarco Adi Prima Kudus tidak tercapai. Adanya komitmen penjualan atau perjanjian penjualan diawal bulan tidak dapat dipenuhi atau dicapai. Hal ini tentunya berdampak pada produktivitas karyawan, salah satunya adalah tidak tercapainya target penjualan yang telah ditentukan. Apabila target tidak tercapai maka efektifitas kerja karyawan juga kurang maksimal, laba perusahaanpun tidak didapatkan secara maksimal

Reseach Gap penelitian ini adalah penelitian dari Wahadi Siamto (2018) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Promosi Dan *Turnover* Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor. Dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Angelica Christy Caesarani dan Gede Riana (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Alasan pemilihan judul berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian mengambil judul **PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT. INDOMARCO ADI PRIMA KUDUS.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada PT. Indomarco Adi Prima Kudus yang terdiri sebagai berikut:

1.2.1. Variabel independen yaitu kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja dan variabel depennya adalah komitmen organisasi.

1.2.2. Obyek Penelitian di PT. Indomarco Adi Prima Kudus

1.2.3. Responden yaitu Karyawan Bagian *Salesman* (Sales), *Stock Point officer* (Admin), *Pick Pack* (Gudang), *Driver* (Supir), *Deliveryman* (Kurir).

1.2.4. Waktu Penelitian yaitu bulan Desember.

1.3. Perumusan Masalah

PT. Indomarco Adi Prima Kudus merupakan perusahaan anak perusahaan distributor dari PT. Indofood Tbk. Indomarco bergerak dibidang pendistribusian barang-barang pemenuhan kebutuhan kegerai-gerai yang terkait. PT. Indomarco Adi Prima Kudus mempunyai lebih dari 200 karyawan.

Adanya rasa kecemburuan diantara karyawan yang masa kerjanya lebih lama (senior) dengan karyaan masa kerja baru (junior), karyawan dengan yang masuk perusahaan pada tahun 2005–2009 menerima kompensasi yang lebih kecil dibanding karyawan yang masuk ditahun 2010 keatas, karna perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang telah ditetapkan pemerintah.

Karyawan bekerja dimaulai pukul 08.00 sampai pukul 17.00, hal ini menunjukkan jam kerja karyawan selama 9 jam perhari dengan waktu istirahat 1 jam. Lamanya jam kerja yang didapat karyawan dengan banyaknya pekerjaan yang terkadang berlebihan membuat karyawan tentunya merasa jenuh/bosan. Ketika karyawan dapat menyelesaikan satu pekerjaan sebelum waktu yang

diberikan, perusahaan secara langsung akan memberikan pekerjaan baru sebelum waktu pekerjaan tersebut seharusnya diberikan. Tuntutan pekerjaan yang tiada habisnya nantinya dapat memberikan efek buruk terhadap karyawan, salah satunya tingkat stres kerja karyawan yang tinggi.

Gaya kepemimpinan yang otoriter tentunya membuat karyawan merasa tidak nyaman. Kerja keras dan prestasi yang telah karyawan capai terkadang dianggap pemimpin sebagai suatu hal yang biasa, karyawan merasa kurang dihargai meskipun kinerja yang dilakukan baik. Usaha yang telah dilakukan oleh karyawan secara maksimal namun tidak dihargai menimbulkan rasa kurang puas dengan hasil yang telah mereka capai.

Ada variabel-variabel yang mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasi karyawan, seperti kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di PT. Indomarco Adi Prima Kudus.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di PT. Indomarco Adi Prima Kudus, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

- 1.3.1.** Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus?
- 1.3.2.** Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus?
- 1.3.3.** Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus?

- 1.3.4.** Apakah kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara berganda terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1.** Menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus.
- 1.4.2.** Menguji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus.
- 1.4.3.** Menguji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Kudus.
- 1.4.4.** Menguji pengaruh kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara berganda terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan juga, ada peneliti-peneliti lain yang mengambil variabel yang sama agar perusahaan dapat menilai setiap waktu apakah

variabel kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

1.5.2. Manfaat praktis

Manajemen dapat meningkatkan kualitas karyawannya guna mencapai target perusahaan. Disisi lain perusahaan terus bersaing dengan perusahaan lain yang serupa tetapi tetap dapat memperoleh laba yang diinginkan perusahaan.

